

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Беспалов Владимир Александров
Должность: Ректор МИЭТ
Дата подписания: 16.07.2024 15:19:23
Уникальный программный ключ:
ef5a4fe6ed0ffdf3f1a49d6ad1b49464dc1bf7354f736d78e8f86ea882b8d02

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Московский институт электронной техники»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

« 15 » 01 2024 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление HR-брендом»

Направление подготовки - 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) - «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных производств»

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Компетенция ПК-1. «Способен на основе исследования и анализа рынка труда реализовывать стратегическое и операционное управление человеческими ресурсами и разрабатывать различные направления политики управления человеческими ресурсами организации» сформулирована на основе профессионального стандарта **07.003 «Специалист по управлению персоналом».**

Обобщенная трудовая функция: Н/7 – Стратегическое управление персоналом.

G/7 – Операционное управление персоналом в структурном подразделении организации.

Трудовая функция: Н/02.7 – Реализация системы стратегического управления персоналом.

G/02.7 - Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.

Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения компетенций
ПК-1. УНРБ Способен разрабатывать стратегически значимые конкурентные преимущества системы управления человеческими ресурсами, определяющие ключевые факторы успеха организации и отличающие ее HR-позиционирование на рынке труда	- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом; - анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации;	Знания сущности, элементов и этапов разработки HR-бренда организации Умение определять ключевые факторы успеха системы управления человеческими ресурсами и позиционировать HR-бренд на рынке труда Опыт разработки системы формирования HR-бренда организации и реализации мер по его продвижению

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине: изучение данной дисциплины базируется на знаниях понятия и особенностей высокотехнологичных производств, этапов цикла создания и освоения новой техники, классификации затрат и структуры себестоимости высокотехнологичной продукции; умении определять основные функциональные сферы управления человеческими ресурсами, анализировать особенности регулирования рынка труда и формирования человеческих ресурсов организации; опыте расчета показателей

использования трудовых ресурсов в производстве, полученных при изучении дисциплин «Экономика высокотехнологичных производств», «Современные подходы к управлению человеческими ресурсами высокотехнологичных производств», «Управленческая экономика», «Регулирование рынка труда и формирование человеческих ресурсов организации», «Управление предприятием высокотехнологичных отраслей», «Организационно-правовое обеспечение управления человеческими ресурсами».

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
2	3	3	108	16	-	32	60	3а

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1. Основы управления HR-брендом	4	8	-	12	Контроль практических работ по модулю 1
					Контроль СРС по модулю 1
2. Система формирования и продвижения HR-бренда	8	16	-	36	Контроль практических работ по модулю 2
					Контроль СРС по модулю 2
					Тестирование по модулю 2
3. Оценка эффективности управления HR-брендом	4	8	-	12	Контроль практических работ по модулю 2
					Контроль СРС по модулю 2
					Контроль выполнения комплексного практико-ориентированного задания
					Контрольная работа по модулю 3

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Понятие, значение и элементы HR-бренда. Понятие внутреннего и внешнего HR-бренда. Роль HR-брендинга в системе управления персоналом. Теоретико-методологические подходы к исследованию HR-бренда
	2	2	Основные функции управления HR-брендом для обеспечения конкурентоспособности организации на внутреннем и внешнем рынках труда
2	3	2	Система формирования HR-бренда. Ключевые этапы разработки HR-бренда. Факторы, влияющие на формирование HR-бренда
	4	2	Разработка концепции HR-бренда и ценностного предложения работодателя. Инструменты формирования внутреннего HR-бренда.
	5	2	Управление лояльностью и вовлеченностью персонала. Управление организационной культурой и внутренними коммуникациями. Влияние ESG – менеджмента на HR-бренд
	6	2	Планирование и реализация внешней PR-кампании HR-бренда. Инструменты и методы продвижения HR-бренда
3	7	2	Показатели и особенности оценки HR-бренда организации. Источники информации об элементах HR-бренда. Методы оценки HR-бренда организации
	8	2	Оценка составляющих эффекта от реализации процессов управления HR-брендом. Направления совершенствования политики организации в сфере управления HR-брендом

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
1	1	2	Сравнительный анализ теоретических подходов к исследованию сущности и элементов HR-бренда
	2	2	Анализ кейсов по теме «Элементы HR-бренда отечественных и зарубежных работодателей»
	3	2	Дискуссия по теме «Роль HR-бренда в обеспечении конкурентоспособности организации на внутреннем и внешнем рынках труда»

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
	4	2	Выполнение практических заданий по теме «Функции управления HR-брендом»
2	5	2	Дискуссия по теме «Этапы разработки HR-бренда: особенности и проблемы»
	6	2	Деловая игра «Анализ факторов, влияющих на формирование HR-бренда»
	7	2	Разработка концепции HR-бренда для компании-работодателя
	8	2	Разработка EVP - ценностного предложения работодателя
	9	2	Анализ кейсов и решение задач по теме «Управление лояльностью и вовлеченностью персонала»
	10	2	Диагностика организационной культуры и внутренних коммуникаций как элементов внутреннего HR-бренда
	11	2	Разработка внешней PR-кампании HR-бренда
	12	2	Сравнительный анализ инструментов и методов продвижения HR-бренда. Анализ и обсуждение кейсов и лучших практик продвижения HR-бренда
3	13	2	Решение задач по теме «Оценка HR-бренда организации»
	14	2	Деловая игра «Поиск релевантных источников информации об элементах HR-бренда»
	15	2	Выбор и применение методов оценки HR-бренда организации в зависимости от конкретной деловой ситуации
	16	2	Выполнение комплексного практико-ориентированного задания «Диагностика HR-бренда и разработка направлений совершенствования политики организации в сфере управления HR-брендом»

4.3. Лабораторные занятия

Не предусмотрены.

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	4	Подготовка к практическому занятию № 1 – изучение теоретических материалов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
	4	Подготовка к практическому занятию № 2 – поиск материалов об элементах HR-бренда отечественных и зарубежных компаний
	4	Подготовка к практическому занятию № 3 – изучение теоретических материалов
	4	Подготовка к практическому занятию № 4 – изучение теоретических материалов
2	6	Подготовка к дискуссии по теме «Этапы разработки HR-бренда: особенности и проблемы»
	4	Подготовка к практическому занятию № 6 – изучение исходных данных и ролей для участия в деловой игре
	4	Подготовка к практическому занятию № 7 – поиск и подготовка исходных данных для выполнения практического задания
	4	Подготовка к практическому занятию № 8 – поиск и подготовка исходных данных для выполнения практического задания
	4	Решение задач по теме «Показатели оценки лояльности и вовлеченности персонала»
	4	Подготовка к практическому занятию № 10 - изучение исходных данных и теоретических материалов для выполнения практических заданий
	4	Подготовка к практическому занятию № 11 – изучение исходных данных и теоретических материалов
	4	Подготовка к практическому занятию № 12 – изучение теоретических материалов для выполнения практических заданий
	2	Выполнение контрольного теста по модулю № 2
3	4	Подготовка к практическому занятию № 14 – изучение исходных данных и ролей для участия в деловой игре
	4	Подготовка к практическому занятию № 15 – поиск и подготовка исходных данных для выполнения практического задания
	4	Подготовка исходных данных для выполнения комплексного практико-ориентированного задания «Диагностика HR-бренда и разработка направлений совершенствования политики организации в сфере управления HR-брендом»
	4	Выполнение контрольной работы по модулю № 3

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>):

- ✓ Сценарий обучения по дисциплине;
- ✓ Список рекомендуемой литературы: нормативно-правовые акты, учебная литература, Интернет-ресурсы;
- ✓ Методические указания для студентов по изучению дисциплины.

Модуль 1 «Основы управления HR-брендом»

- ✓ Материалы для изучения теории в рамках получения знаний по формируемым компетенциям и подготовки к практическим занятиям, для выполнения самостоятельной работы размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 1-2), задания к практическим занятиям (практические занятия № 1-4), задания для самостоятельной работы и «ссылки на литературу» (список литературы).

Модуль 2 «Система формирования и продвижения HR-бренда»

- ✓ Материалы для изучения теории в рамках получения знаний по формируемым компетенциям и подготовки к практическим занятиям, для выполнения самостоятельной работы размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 3-6), задания к практическим занятиям (практические занятия № 5-12), задания для самостоятельной работы и «ссылки на литературу» (список литературы).

Модуль 3 «Оценка эффективности управления HR-брендом»

- ✓ Материалы для изучения теории в рамках получения знаний по формируемым компетенциям и подготовки к практическим занятиям, для выполнения самостоятельной работы размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 7-8), задания к практическим занятиям (практические занятия № 13-16), задания для самостоятельной работы и «ссылки на литературу» (список литературы).

Подготовка к зачету осуществляется на основе материалов, перечисленных выше к модулям 1, 2 и 3.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Тульчинский, Г. Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом: учебное пособие для вузов / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 255 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05503-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538743> (дата обращения: 12.12.2023).
2. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала: учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544178> (дата обращения: 12.12.2023).
3. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу: практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. —

- 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535829> (дата обращения: 12.12.2023).
4. Организационная культура: учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536208> (дата обращения: 12.12.2023).
 5. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536380> (дата обращения: 12.12.2023).
 6. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 12.12.2023).

Нормативная литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: [Текст] // КонсультантПлюс: сайт. — 2023. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 12.12.2023).
2. Федеральный закон от 30.12.2008 «Об аудиторской деятельности» № 307-ФЗ: [Текст] // КонсультантПлюс: сайт. — 2023. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311/(дата обращения 12.12.2023).

Периодические издания

1. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: Альманах / Издательский дом "Гребенников". - Москва : Гребенников, 2015 - . - URL: <http://grebennikon.ru/article-11ga.html> (дата обращения: 12.12.2023). - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
2. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: Альманах / Издательский дом "Гребенников". - Москва : Гребенников, 2015 - . - URL: <http://grebennikon.ru/article-nkgl.html> (дата обращения: 12.12.2023). - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
3. КАДРОВОЕ ДЕЛО: практический журнал по кадровой работе / Акцион-пресс. - Москва : Акцион-МЦФЭР, 2011 - . - URL: <http://e.kdelo.ru> (дата обращения: 12.12.2023). - Текст : электронный : непосредственный.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. КонсультантПлюс: Надежная правовая поддержка: сайт – Москва, 1997 - . - URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 12.12.2023);

2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»: сайт – Москва. - URL: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 12.12.2023);

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе реализации обучения используются **смешанное обучение** (основано на интеграции технологий традиционного и электронного обучения, замещении части традиционных учебных форм занятий формами и видами взаимодействия в электронной образовательной среде).

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

Применяются следующие **модели обучения**:

Модель 1. Перевернутый класс для организации самостоятельной предаудиторной и послеаудиторной работы студентов - это модель обучения, при которой преподаватель предоставляет студентам материал для самостоятельного изучения, который студенты должны изучить в удобное для них время и в удобном месте в онлайн-среде, а на очном занятии проходит практическое закрепление материала. Для обеспечения этой модели смешанного обучения в рамках курса «Управление HR-брендом» преподавателями создан соответствующий учебный контент, в частности:

- текстовые файлы и презентации для самостоятельного изучения материала;
- электронные интерактивные упражнения, квизы и квесты – это упражнения, которые студенты выполняют в электронной среде с использованием определенных электронных сервисов в момент подключения компьютера обучающихся к сети Интернет и служат целям закрепления знаний, полученных студентами в ходе аудиторной и самостоятельной работы. Данный тип контента применяется как для организации предаудиторной, так и послеаудиторной работы;

- интерактивные тесты, которые проводятся в электронной среде в момент подключения компьютера обучающихся к сети Интернет и служат целям самопроверки знаний, полученных студентами в ходе аудиторной и самостоятельной работы.

Модель 2. Самостоятельная расчетно-аналитическая работа студентов с использованием электронных ресурсов и сервисов – это модель смешанного обучения, предполагающая индивидуальное выполнение студентами заданий преподавателя, размещенных в электронной среде и предполагающих использование различных электронных инструментов и сервисов для их выполнения.

Модель 3. Индивидуальная аудиторная работа студентов в электронной среде – модель смешанного обучения, встраиваемая в аудиторные занятия и предполагающая индивидуальное выполнение студентом заданий преподавателя с использованием различных инструментов и сервисов, находящихся в онлайн-среде.

Модель 4. Командная аудиторная работа студентов в электронной среде - модель смешанного обучения, встраиваемая в аудиторные занятия и предполагающая командную работу студентов и активное взаимодействие студентов и преподавателя при выполнении заданий с использованием различных инструментов и сервисов, находящихся в онлайн-среде.

Обучение может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внутренние электронные ресурсы** в формах:

- 1) Тестирование в ОРИОКС (контрольный тест по модулю № 2 и контрольная работа по модулю № 3);
- 2) Материалы УМК дисциплины, размещенные в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

При проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внешние электронные ресурсы** в формах:

- 1) Видеокурса «3 дня HR: новичкам - основы, опытным - тренды и Employee Journey Map // URL: https://intensive.skillbox.ru/hr-specialist/?utm_source=advcake&utm_medium=cpa&utm_campaign=affiliate&utm_content=f1757a1c&utm_term=e78e2208d9ead96094be259761e0764d&advcake_params=e78e2208d9ead96094be259761e0764d&sub1=vc&sub2=vc_hr_manager_free&sub3=skillbox&erid=LdtCKHfVR&advcake_method=1
- 2) Видеоуроков об HR // URL: https://live.skillbox.ru/playlists/management/hr/?utm_source=advcake&utm_medium=cpa&utm_campaign=affiliate&utm_content=f1757a1c&utm_term=4b36dec0b306b5245ca1aea10d224b4f&advcake_params=4b36dec0b306b5245ca1aea10d224b4f&sub1=vc&sub2=vc_hr_manager_free&sub3=skillbox&erid=LdtCKHfVR&advcake_method=1.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Специализированная мебель (место преподавателя, посадочные места для студентов) <u>Материально-техническое оснащение:</u> Системный блок, монитор Iiyama, PLB1906S-B1, проектор LG DX540, экран рулонный настенный Da-lite, клавиатура Logitech Y-RZ42, мышь Logitech MRBA97, шкаф телекоммуникационный напольный ЦМО ШТК-М-18.6.6, учебная доска	Операционная система Microsoft Windows от 7 версии и выше, Microsoft Office Professional Plus или Open Office, браузер (Firefox, Google Chrome); Acrobat reader DC
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система Microsoft Windows Microsoft Office браузер Acrobat reader DC

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **ПК-1. УНРБ** «Способен разрабатывать стратегически значимые конкурентные преимущества системы управления человеческими ресурсами, определяющие ключевые факторы успеха организации и отличающие ее HR-позиционирование на рынке труда» представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Студентам, изучающим дисциплину «Управление HR-брендом», для успешного освоения этой дисциплины необходимо:

- посетить лекционные занятия (в случае пропуска одного или нескольких занятий по уважительной причине допускается самостоятельное изучение материала (изучение презентаций и текстового теоретического материала));
- выполнить все практические работы;
- выполнить все задания для самостоятельной работы;
- успешно написать контрольный тест по модулю № 2 и контрольную работу по модулю № 3.

Работа на лекционных занятиях

Одним из решающих условий качественного обучения студентов является их **активная** работа на лекциях. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля (4 - 5 см) для дополнительных записей;
- необходимо записывать тему и план лекции, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки.
- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;
- в конспекте дословно записываются определения понятий, экономических категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами;
- каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

Если лекции проводятся в мультимедийной аудитории в виде презентаций, то преподаватель выдает студентам конспекты лекций в формате ppt. в электронном виде, тогда на каждой лекции студент, имея их в распечатанном виде к текущей лекции, ведет конспект лекции в виде заметок к этим слайдам. Более того, студентам доступны тезисы лекций в текстовом файле, с которым также возможна работа на лекции. Если у студента

есть индивидуальные ПК (ноутбуки и т.п.), то тексты выданных тезисов лекций на лекции дополняются и расширяются. С таким текстом надо поработать дома, исправив вкравшиеся при наборе неточности и ошибки.

В конспект следует заносить все то, что преподаватель пишет на доске (демонстрирует с применением средств наглядности), а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д. Надо иметь в виду, что изучение и отработка прослушанных лекций без промедления значительно экономит время и способствует лучшему усвоению материала.

Очевидно, что максимальная эффективность от работы на лекциях достигается при **предварительной подготовке** к ней – студент должен ознакомиться с предстоящей темой лекции и основными ее тезисами, предложенных преподавателем или найденных в рекомендуемой основной литературе, подготовить вопросы к лектору по заинтересовавшим вопросам.

Работа на практических занятиях

На практическом занятии студентам очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

На семинаре разрешается пользоваться конспектом первоисточников и планом-конспектом, составленным по вопросам плана для подготовки к практическому занятию.

В ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты:

- анализ взглядов по рассматриваемой проблеме;
- изложение сути вопроса, раскрытие проблемы, аргументация высказываемых положений на основе фактического материала;
- связь рассматриваемой проблемы с современностью, значимость ее для жизни и будущей деятельности;
- вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

Одной из форм обучения, подготовки к практическому занятию, разработки и написания реферата, контрольной работы является **консультация у преподавателя**. Обращаться к помощи преподавателя следует при подготовке реферата, научного сообщения, доклада, контрольной работы, а также в любом случае, когда студенту не ясно изложение какого-либо вопроса в учебной литературе или он не может найти необходимую литературу. Преподаватель поможет составить план доклада (творческой работы), порекомендует порядок изложения вопросов, поможет рассчитать время выступления, подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы.

Публичное представление результатов СРС

В процессе выполнения некоторых видов СРС студентам требуется подготовить материалы для публичного представления результатов СРС.

Публичное представление результатов СРС осуществляется на практических занятиях. Студентам рекомендуется использовать презентации в ходе изложения

подготовленного материала. При оформлении презентации следует учитывать следующие требования:

- необходимо придерживаться общих требований к представлению материалов на слайде: не выносить много текста на слайд, использовать иллюстративные материалы в виде рисунков, графиков (гистограмм, диаграмм), обеспечивать читаемость подписей к ним, обозначение осей, соблюдение требования информативности иллюстраций и т.п.;

- количество слайдов должно отражать основные положения доклада, и их демонстрация должна уложиться в отведенное время;

- доклад должен быть структурирован в соответствии с целями и задачами, решенными при написании эссе, реферата, доклада.

- в презентации обязательно требуется показать обязательные структурные элементы (список исполнителей, тема, актуальность, цели и задачи, основные положения, выводы, список использованной литературы).

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача зачета (в сумме 100 баллов).

По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

РАЗРАБОТЧИК:

Доцент кафедры ЭМФ, к.э.н., доцент _____  _____ /Егорычева Е.В./

Рабочая программа дисциплины «Управление HR - брендом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профилю) «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных производств» разработана на кафедре ЭМФ и утверждена на заседании кафедры 22 декабря 2023 года, протокол № 6.

Заведующий кафедрой ЭМФ _____  _____ /Г.П. Ермошина/

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК _____  _____ / И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

Директор библиотеки _____  _____ / Т.П. Филиппова /